

YÖNETİM VE ORGANİZASYON DERS VE İÇERİKLERİNİN VERİLME DÜZEYLERİ KONUSUNDA İŞLETMELERİN ÜNİVERSİTELERDEN TALEPLERİNİN TESBİTİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Murat TÜRK^(*)
Selen DOĞAN^(**)

Özet: İşletmelerin idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerin, üniversite öğrenimi esnasında yönetim ve organizasyon eğitimi ile ilgili olarak almış oldukları dersler ve içerikleri büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü, işletmeler belirli yönetim ve organizasyon ders veya içeriklerini almış olan elemanları idari pozisyonlarda istihdam etmek isteyeceklerdir. Bu nedenle, hangi yönetim ve organizasyon ders veya içeriklerinin işletmeler açısından önemli olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada da, Türkiye’de faaliyette bulunan büyük ölçekli işletmelerin, hangi yönetim ve organizasyon dersleri ile içeriklerini, hangi düzeyde almış olan elemanları talep ettiğinin tesbitine yönelik yapılan araştırma sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

Abstract: A generally accepted view is that it is of particular importance for university graduate aiming to work at the administration sections of a companies at sector to take management and organization course of which syllabus are matching the demand of the sector. It is, therefore, necessary to identify which management and organization course and content of such course is of particular importance for companies willing to employ graduate in their administration sections. In this study, we report the results of empirical study that was undertaken to explore the demand of the big Turkish companies(in terms of management and organization course taken and the extent of such course) from the university graduate that apply for their administration sections.

I. Giriş

Hızla gelişen bilim çağında insan hayatı bilimle şekillenmekte, refahı bilimle sağlanmaktadır. Yaratıcı bir faaliyet olan araştırma yoluyla yepyeni buluşlara varmak ve bunları teknolojiye dönüştürerek toplumun hizmetine sunmak bugün dünyanın en büyük ve önemli amacı haline gelmiştir. Bu amacı gerçekleştirmeye hizmet eden en önemli kuruluşlar da üniversitelerdir.

Sanayileşmiş ülkeler, yüksek kültür düzeylerini, yaygın ve etkin yüksek öğretim sistemlerini kullanarak, bir yandan ülke içinde yaptıkları araştırmalarla bilgi üretmekte, bir yandan da dışarıdan aldıkları bilgileri kolaylıkla özümseyerek uygulamaya, teknolojiye dönüştürebilmektedirler. Buna karşılık, gelişmekte olan ülkeler, bu avantajlardan mahrumdurlar. Zaten sınırlı olan araştırmaları ile bazı bilgileri üretebilseler dahi bunları mamule dönüştürecektir.

(*) Yrd.Doç.Dr. Niğde Üniv. İİBF İşletme Bölümü

(**) Yrd.Doç.Dr. Niğde Üniv. İİBF İşletme Bölümü

imkanları, kapasiteleri yoktur. Az gelişmişlik döngüsünü kırmak, bu kapasiteye ulaşmakla mümkün olabilecektir (Standard, 1988: 37). Üniversitelerin bunu başarmadaki rolü bugün herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir.

Günümüzde, kamu ya da özel sektörde faaliyet gösteren bütün kurumlar küresel rekabeti bir stratejik amaç haline getirmelidirler. Hiçbir kurum, şirket veya üniversite, dünyanın herhangi bir yerinde kendi konumundaki lider kurum. şirket ya da üniversitenin koyduğu standartlara sahip değilse, bırakın başarılı olmayı, varlığını sürdürmeyi bile ümit edemez. Ticari olsun veya olmasın her kurum, dünyanın neresinde olursa olsun, kendini, aynı endüstride bulunan liderlerin koyduğu standartlarla kıyaslayarak kendi ölçümünü yapmalıdır. İşte böyle bir ortamda. Üniversite ile sanayiye, üniversite ile ticareti, üniversite ile sanatı, sporu, iletişimi bir araya getirme zamanı, katılımcı demokrasi çerçevesinde herkesin kendini sorumlu hissetmesi ve Türkiye'nin önemli dinamiklerini bir araya getirerek yönünü geleceğe çevirip ilerleme zamanıdır.

İşte böyle bir ortamda, yöneticilerin zamanında ve doğru kararlar alabilmeleri için esnek, dinamik ve çevreye hızla uyum sağlayabilen işletmeler kurmaları ve yöneticilik alanındaki son gelişmeleri takip ederek bunları işletmelerinde uygulamaları, tüm bunları yaparken de insan kaynaklarına son derece önem vermeleri gerekmektedir. İşletmelerin rekabet avantajını uzun dönemlere taşıyabilmelerinde onlara yardım edebilecek en önemli unsur da, yönetim alanındaki gelişmeleri takip ederek, gerektiğinde bu konularda eğitim vermek ya da dışardan eğitilmiş eleman temin etmek sureti ile. bu yeni kavram ve teknikleri uygulamaya aktarabilmektir.

Yukarıda sayılan gelişmeler dikkate alındığında, birer eğitim ve öğretim kurumu olan üniversiteler acaba gerçekten 21.yy'ın ihtiyacı olan insanlar yetiştirebiliyorlar mı sorusu akla gelmektedir. Sosyal ve ekonomik kalkınma ve gelişme sürecinde ulusal ve uluslararası rekabet üstünlüğünde eğitilmiş insanın kritik önemi artarken, eğitimin kalitesi meselesi de giderek daha fazla önem kazanmakta, dolayısıyla daha fazla sorgulanmaktadır. Yönetim ve organizasyon konularında işletmelerin ihtiyaç duyabileceği tarzda bir eğitim Türkiye şartlarında öncelikle üniversitelerde verilmeye çalışılmaktadır. Bunun dışında, bazı danışmanlık şirketleri ya da eğitim seminerleri veren özel kuruluşlar olsa da, bunların sayısı yetersiz kalmaktadır. Ayrıca, gerek üniversitelerde ders çerçevesinde gerekse diğer kurumlarda eğitim semineri çerçevesinde verilen bilgiler uygulamaya aktarılma aşamasında yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla, başta üniversitelerde olmak üzere, piyasanın ihtiyacını karşılayabilecek tarzda bir yönetim ve organizasyon eğitiminin verilip verilmediği önemli bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeleri yönetecek olan, onları geleceğe hazırlayan ve değişimler karşısında ayakta duracak şekilde organize edilmelerini sağlayacak olan başta yöneticilerdir. Bu nedenle, öncelikle bu üst düzey yöneticileri yetiştiren kurumların kendilerine ayna tutarak bir değerlendirme yapmaları zorunludur. Bu bağlamda, özellikle üniversitelerde, ders programlarının belirlenmesinde iş dünyasının öğrencilerden neler

beklediğinin göz önüne alınıp alınmadığı, öğrencilere yönetim ve organizasyon konularındaki yeni gelişmelerin sadece teorik olarak anlatılıp, uygulama örneklerine ne kadar yer verildiği önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, üniversitelerde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilen yönetim ve organizasyon ders ve içeriklerinin değişen koşullara ve gereksinimlere ne kadar ayak uydurabildiği de değerle ^irilmesi gereken diğer önemli bir husustur. İşletmeler açısından da, idari alanda istihdam edecekleri personelin yönetim ve organizasyon eğitimi kapsamında sahip olmasını istedikleri nitelikler açısından somut taleplerde bulunup bulunmadıklarının ortaya çıkarılması, böylece ders ve içeriklerinin de ona göre belirlenmesi diğer bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu gelişmeler, akıllara hemen üniversiteler müfredat programlarına iş hayatının ihtiyacı olan dersleri koyabiliyorlar mı? sorusunu getirmektedir. İşte bu çalışmada da, işletmelerin idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerin üniversite eğitimi sırasında hangi yönetim ve organizasyon derslerini almaları gerektiği konusundaki taleplerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca, yönetim ve organizasyon ders ve içeriklerinin belirlenmesinde sanayinin üniversite ile işbirliğine hazır olup olmadığı ve sanayinin üniversitelerden yönetim ve organizasyon eğitimi konusundaki diğer talepleri hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

II. Yönetim Ve Organizasyon Eğitimi Ve Diğer Konularda Üniversite-Sanayi İşbirliğinin İstenilen Düzeyde Olmamasının Nedenleri

Üniversiteler, yenileşme için gerekli kurumsal altyapı ve bilginin kaynağı olma işlevini üstlenmektedirler. Üniversite-sanayi işbirliğini yeterli ve yararlı düzeye ulaştırmak için her şeyden önce, üniversitelerimiz ile sanayinin rakip olarak görülmemesi; birlikte yürütecekleri temel ve uygulamalı araştırmalar sonucu gerçekleşecek gelişmelerden ortak çıkarlarının olduğunun anlaşılması gereklidir. Bu işbirliği, hem sanayi, hem üniversiteler, hem de toplum açısından yararlı olacaktır (Göktepe, 1997: 19).

Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) tarafından üniversite konulu bir konferansta (Anahtar Dergisi, 1996: 10-14), üniversitelerin çağdaş işlevlerinin. araştırma yapmak, bilim üretmek ve üst düzeyde eğitim sağlamak olduğu belirtilmiştir. Bu anlamda, ülkenin gereksinimlerini karşılayacak kaliteli insan gücü yetiştirmek. ünivcrsitelerden beklenenlerin başında gelmektedir. Üniversitelerin bu yöndeki eğitimi, yalnız günümüz koşullarına uymak biçiminde olmayıp, gelecekteki ilerleme ve gelişmeleri kapsayacak biçimde oluşturulmalıdır. Bilgiyi pasif olarak aktarmak yerine, bilginin üretimine, uygulanmasına ve gelişen teknolojiye uyum sağlayabilecek insan gücünü hazırlamak üniversitelerin temel görevlerindedir.

Bu noktada, üniversiteler eğitimlerinde, mesleğe yönelik eğitim almış kişileri yetiştiren kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, üniversite

mezunlarının nasıl olması gerektiğini piyasa şartlarını da göz önünde bulundurarak belirleyecek olan, buna göre planlar, programlar ve uygulamalar yapan ilk ve en önemli kurum üniversitelerdir.

Gerek literatürde gerekse yapılan konferans, panel ve kongrelerde üniversitelerimiz ile işletmelerimiz arasında bir işbirliği olmadığı veya istenilen düzeyde olmadığı çeşitli vesilelerle dile getirilmektedir. Üniversitelerimizin veya işletmelerimizin, yönetim ve organizasyon konularında, özellikle de yeni tekniklerin uygulanarak işletmelerde verimliliğin artırılması açısından, işbirliği yapmamaalarının çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında: konunun kuramsal temellerinin anlaşılabilmesi, öneminin kavranılamaması, işbirliğinin bir takım sübjektif düşünce ve yargılarla benimsenmemesi ve kuramsal ilişkiler yerine kişisel ilişkilerin yaygın olması gelmektedir(Kazu,1994:196; Erdoğan ve Kazu, 1993:112). Sanayiciler daha çok kendi yönlerinden eğitim kursları, teknoloji geliştirme ve danışmanlık konularında üniversitelerden yeterince yardım alamamaktan yakınmakta: öğretim üyeleri ise, sanayicilerin eğitime katkılarının yetersiz olduğunu ileri sürmektedirler. Herkesin hemfikir olduğu husus ise, tarafların her ikisinin de işbirliğinin mevcut durumundan memnun olmadıklarıdır (Nakip ve Akdoğan. 1999: 69). Bununla birlikte işbirliğinin olmamasının diğer nedenleri de şu şekilde belirtilmektedir (Korukoğlu, 1998: 22-23; Külahcı ve Gürol, 1995: 131; Nakip ve Akdoğan. 1999: 57):

- Üniversiteler, eğitim ve bilgilendirme amaçlı işletme (sanayi) isteklerini kısa bir süre içinde cevaplayıp karşılayamamaktadır.
- Üniversiteler, teknolojik gelişmeleri veya yasal düzenlemelerdeki değişiklikleri geç takip etmektedirler.
- Üniversiteler, piyasadaki gelişmelerden çok kopuk, içe kapanık ve teoride kalmaktadırlar. Bu nedenle, işletme ihtiyaçlarına uygun ve uygulamaya yönelik bilgileri sunamamaktadırlar.
- Üniversiteler, işletmelere yönelik işbirliğinin yeterli düzeyde olmasının işletmeler sağlayabileceği yararları tam olarak aktaramamaktadırlar ve eğitim faaliyetlerini de işletmelere yeterince duyuramamaktadırlar.
- Üniversitelerdeki öğretim üyelerinin teorik bilgilerini uygulamaya aktarma imkanları kısıtlı olduğu için veya eksik olduğundan ihtiyaçlara fazla cevap verememektedirler.
- Özel kuruluşlar, işletmeleri iyi analiz edip uygun zamanda uygun programlar önermektedirler, üniversiteler ise bu konuda yeterli olamamaktadırlar.
- İşletmelerin, üniversitelerle işbirliği konusunda politikaları bulunmaması nedeni ile işletmeler işbirliğine gerek duymamaktadır.
- İşletmelerde, üniversitelerin teoride kaldığı düşüncesi yerleşmiş ve bu yüzden de üniversitelerle işbirliğine daha önce de gidilememiştir.

- İşletmeler, yönetim ve organizasyon eğitimi konusuna gereken önemi vermemektedirler, mevcut elemanları eğitmek yerine yetişmiş elemanları tercih etmektedirler ve bu konuda da üniversitelerle yeterince işbirliğine gitmemektedirler.
- İşletmeler, yönetim ve organizasyon eğitimi faaliyetlerini sadece işletme içi imkanlarla yürütmektedirler ve bu konuda üniversitelerden herhangi bir yardım talebinde bulunmamaktadırlar.
- Üniversiteler işletmelerin ihtiyaç, değer ve beklentilerini bilmemektedirler. Aynı zamanda, işletmeler de üniversitelerin ihtiyaç, değer ve beklentilerini bilmemektedirler.
- Gerek üniversiteler gerekse işletmeler, işlerin yoğunluğunu bahane ederek karşılıklı iletişim kuramamaktadırlar veya kurmak istememektedirler.
- Taraflar arasında bürokrasinin fazla olması da işbirliğini engelleyebilmektedir.

III. Yönetim Ve Organizasyon Ders Ve İçeriklerinin Verilme Düzeyleri Konusunda İşletmelerin Üniversitelerden Taleplerine İlişkin Bir Araştırma

Çalışmanın bu bölümünde, yönetim ve organizasyon ders ve içeriklerinin verilme düzeyleri konusunda işletmelerin üniversitelerden taleplerinin tesbitine ilişkin yapılan bir araştırma yer almaktadır.

A. Araştırmanın Amacı

Üniversitelerimizde okutulan yönetim ve organizasyon ders ve içeriklerinin belirlenmesinde üniversite-sanayi arasında bir kopukluğun olduğu çeşitli vesilelerle ifade edilmektedir. Bu nedenle, yapılan araştırmada aşağıda belirtilen konularda bilgi elde edilmeye çalışılmıştır.

1. Yönetim ve organizasyon ders ve içeriklerinin belirlenmesinde, *üniversite-sanayi işbirliğinin gerekli olup olmadığı* konusunda işletme yöneticilerinin düşüncelerini belirlemek,
2. İşletmelerin, idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerden, üniversite eğitimi sırasında *hangi yönetim ve organizasyon derslerini* ve *hangi düzeyde* almaları gerektiği konusundaki taleplerini belirlemek,
3. İşletmelerin, idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerden, üniversite eğitimi sırasında özellikle *hangi yönetim ve organizasyon konularını (içeriklerini)* ve *hangi düzeyde* almaları gerektiği konusundaki taleplerini belirlemek,

4. Son zamanlarda literatürde belirtilen bazı yönetim ve organizasyon ders ve içeriklerinin işletmeler tarafından *ne düzeyde* talep edilmediğini tespit etmek,
5. İşletme yöneticilerinin yönetim ve organizasyon eğitimi konusunda üniversitelerden *diğer taleplerini* belirlemek.

B. Araştırmanın Kapsamı, Yöntemi ve Hipotezleri

Bu araştırmada kullanılan veriler, Türkiye’de büyüklüklerine göre ilk 500 işletme arasına giren işletmeler arasından seçilen örnek işletmelerden elde edilmiştir. Anket oluşturulmadan önce örnek olarak seçilen dört işletmede pilot çalışması yapılmıştır. Ankete katılanlara öncelikle işletmelerin faaliyette buldukları sektör, daha sonra ünvanlarının yanı sıra, üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon derslerinin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenip belirlenmemesi konusunda da sorular yöneltilmiştir. Anketin son kısmında da, işletmelerin idari alanda istihdam etmek isteyecekleri elemanlarının sahip olmasını isteyecekleri yönetim organizasyon alanındaki dersler ve içeriklerinin hangi düzeyde olması gerektiği hususunun tesbitine yönelik sorular yöneltilmiştir.

Araştırmanın ana kütlesini (populasyonunu) ise, Türkiye’de büyüklüklerine göre sıralanmış 500 işletme oluşturmaktadır. Türkiye’de ilk 500 işletme arasına giren işletmelerin listesi ise, İstanbul Sanayi Odası’ndan temin edilmiş (1999 yılı listesi), anket çalışması da bu işletmeler arasından seçilen işletmeler üzerinde yapılmıştır.

Anket sonuçlarının genelleştirilebilmesi için seçilen örnek sayısının örnekleme yapılan ana kütleyi yansıtır büyüklükte olması gerekmektedir. Bu çalışma için gerekli örnek sayısı Moser ve Kalton(1979) tarafından örnek büyüklüğünün tesbitinde kullanılması önerilen aşağıdaki formüller yardımı ile tespit edilmiştir.

Formül 1

$n = x \cdot (1-x) / [S.E(p)]^2$	Bu formülde; n = Sınırlı ana kütle düzeltilmesi yapılmadan önceki hesaplanan gerekli örnek sayısı x = Populasyondaki değişimin(the variability in the population) [S.E(p)] standart hata (standart error)
----------------------------------	--

Formül 2

$n' = n / (1+n/N)$	Bu formülde; n' = Sınırlı populasyon düzeltilmesi yapıldıktan sonra hesaplanan gerekli örnek sayısı n = Sınırlı populasyon düzeltilmesi yapılmadan önceki hesaplanan gerekli örnek sayısı N = Ana kütle büyüklüğü (500)
--------------------	--

Kaynak: Moser ve Kalton (1979: 4).

Örnek büyüklüğünün tesbitinde, standart hatanın %6 ve ana kütledeki değişimin (the variability in the population) %80 olacağı varsayılmış, bu varsayımlar altında yukarıdaki formül yardımı ile bu çalışmada gerekli olan örnek sayısının en az 40 olması gerektiği hesaplanmıştır. Anket çalışmalarında cevap oranlarını dikkate alarak, en az gerekli sayıda örnekten cevap alabilmek için rasgele örnekleme yöntemi ile 100 işletme seçilmiştir. Bu işletmelerden 70 işletmeye posta yolu ile anket formu yollanmış olup, anketörler aracılığı ile ulaşma imkanı olan 30 işletmeye de anket formu anketörler aracılığı ile yollanmıştır. Posta yolu ile yollanan anketlerden toplam 22 adet geçerli anket (cevap oranı %31) ve anketörler aracılığı ile gönderilen anketlerden 17 adet geçerli anket (cevap oranı %57) geri dönmüştür. Sonuç olarak toplam 39 anket geri dönmüş ve bu sayı çalışmada hesaplanan en az gerekli örnek sayısı olan 40 civarındadır.

Toplanan veriler ise, Excell ve SPSS-X (Statistical Package for Social Science) paket programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları öncelikle tablolar halinde sunulup yorumlanmıştır. Bunun yanı sıra, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin idari alanda istihdam etmek isteyecekleri elemanlarının sahip olmasını isteyecekleri yönetim organizasyon alanındaki derslerle ilgili bilgi düzeyi farklılık gösterebileceği varsayılmıştır. Bu varsayım doğrultusunda, bu çalışmada işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörler ile idari alanda istihdam etmek istedikleri elemanların üniversite eğitimi sırasında hangi yönetim organizasyon derslerini hangi düzeyde almaları gerektiği konusundaki görüşleri arasında bir farkın olup olmadığı, aşağıdaki hipotezlerin test edilmesi ile değerlendirilmiştir.

H_0 (1) İşletmelerin *yönetim ve organizasyon derslerinin üniversite sanayi işbirliği çerçevesinde betirlenmesi* konusundaki görüşleri sektörler göre farklılık göstermemektedir.

H_0 (2) İşletmelerin idari alanda istihdam edecekleri elemanlara üniversitelerde verilmesini istedikleri *yönetim ve organizasyon derslerinin* verilme düzeyi konusundaki görüşleri sektörler göre farklılık göstermemektedir.

H_0 (3) İşletmelerin idari alanda istihdam edecekleri elemanlara üniversitelerde verilmesini istedikleri *yönetim ve organizasyon ders içeriklerinin* verilme düzeyi konusundaki görüşleri sektörler göre farklılık göstermemektedir.

Yukarıdaki hipotezler, parametrik olmayan "Kruskal-Wallis 1-Way Anova" kullanılarak test edilmiştir. Verilerin parametrik testin varsayımlarını (normalite gibi) tam olarak karşılamadığı durumlarda, bu çalışmada kullanılan parametrik olmayan testlerin kullanımı önerilmektedir (Norusis, 1995).

C. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye'de faaliyette bulunan ilk 500 işletme üzerinde gerçekleştirilen ve işletmelerin idari alanda istihdam etmek

isteyecekleri bir yönetici adayının üniversite eğitimi sırasında almasını düşündükleri dersler ve içeriklerinin ne olması gerektiği ve ayrıca üniversite sanayi işbirliğinin gerekli olup olmadığı konusunda iş dünyasının görüşlerini içeren ankete ilişkin olarak bulgular ve değerlendirmeler yer almaktadır.

Tablo 1: İşletmelerin Sektörel Dağılımı

SEKTÖR DAĞILIMI	FREKANS	YÜZDE(%)
Gıda	7	17,9
Tekstil	19	48,7
Demir-Çelik	1	2,6
Diğer	12	30,8
TOPLAM	39	100,0

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere, ankete katılan işletmelerin %48,7'si tekstil sektöründe, %17,9'u gıda sektöründe ve %2,6'sı ise demir-çelik sektöründe faaliyette bulunmaktadır.

Tablo 2: Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

YAŞ DAĞILIMI	FREKANS	YÜZDE(%)
30'dan Küçük	1	2,6
31-40	16	41,0
41-50	7	17,9
51 ve Yukarısı	15	38,5
TOPLAM	39	100,0

Tablo 2'de de görüldüğü üzere, ankete katılan yöneticilerin %41,0'ı 31-40 yaş arasındaki grupta, %38,5'i 51 yaş ve yukarı grubunda, %17,9'u 41-50 yaş arası grupta yer almaktadır. 30 yaşından küçük yaş grubunda yer alan yöneticilerin oranı ise %2,6'dır. Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere, ankete katılan yöneticilerin büyük bir çoğunluğu orta ve hatta orta yaşın da üzerindedirler.

Tablo 3: Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Dağılımı

EĞİTİM DÜZEYİ DAĞILIMI	FREKANS	YÜZDE(%)
İlkokul	-	-
Ortaokul	-	-
Lise	1	2,6
Üniversite	27	69,2
Yüksek Lisans	6	15,4
Doktora	1	12,8
TOPLAM	39	100,0

Tablo 3'den de anlaşılacağı üzere, ankete cevap veren yöneticilerin %69,2'si üniversite, %15,4'ü yüksek lisans, %12,8'i doktora düzeyinde eğitim almışlardır. Bu yöneticilerin sadece %2,6'sı lise düzeyinde eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4: Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE(%)
Kadın	8	20,5
Erkek	27	69,2
Boş	4	10,3
TOPLAM	39	100,0

Yöneticilerin cinsiyet itibarıyla dağılımını gösteren Tablo 4 incelendiğinde, %69,2'sinin erkek, %20,5'inin kadın yöneticiler olduğu görülmektedir. Bu soruya cevap vermeyenlerin oranı ise %10,3'tür.

Tablo 5: "Üniversitelerde Okutulan Yönetim ve Organizasyon Dersleri Üniversite-Sanayi İşbirliği Çerçevesinde Belirlenmelidir" Yargısının Dağılımı

Üniversitelerde Okutulan Yönetim ve Organizasyon Dersleri Üniversite-Sanayi İşbirliği Çerçevesinde Belirlenmelidir	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	TOPLAM (%)
FREKANS	17	14	8	-	-	39
YÜZDE (%)	43,6	35,9	20,5	-	-	100
Kruskal-Wallis 1-Way Anova		Chi-square 1,535				Sig. 0,464

Ankete katılan yöneticilerin "Üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon dersleri üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmelidir" yargısına katılıp katılmadıklarını gösteren Tablo 5 incelendiğinde, %43,6 oranla bu yargıya kesinlikle katıldıklarını, %35,9 oranla da katıldıkları görülmektedir. Ancak bu yargıya yönelik olarak fikrim yok cevabını veren yöneticilerin oranı ise %20,5'tir.

İşletmelerin yönetim ve organizasyon derslerinin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi konusundaki görüşlerinin sektörlere göre bir farklılık gösterip göstermediği Anova testi yardımıyla test edilmiştir. 0,05 düzeyinde önemli olmadığını (significance level 0,464) gösteren Anova test sonucu, işletmelerin sektörlere göre yönetim ve organizasyon derslerinin üniversite sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi konusundaki görüşleri arasında bir farklılığın olmadığını göstermektedir (H_0 1 red edilmemiştir). Kısaca bu sonuç, işletme yöneticilerinin yönetim ve organizasyon derslerinin belirlenmesi konusunda üniversitelerle işbirliğine hazır olduklarını işaret etmektedir. Bununla birlikte, ankete katılan bazı işletme yöneticileri ankette boş

alan olarak bırakılan öneri bölümünde, bu işbirliğinin her iki tarafa da önemli yararlar sağlayabileceğini belirtmişlerdir.

Ankete katılan işletme yöneticilerine idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerin üniversite eğitimi sırasında hangi yönetim ve organizasyon derslerini ve hangi düzeyde almaları gerektiği konusundaki talepleri sorulmuştur.

Tablo 6: İşletme Yöneticilerinin İdari Alanda İstihdam Etmek İsteyecekleri Kişilerin Üniversite Eğitimi Sırasında Yönetim ve Organizasyon Derslerini Alma Düzeylerinin Dağılımı

Yönetim ve Organizasyon Dersleri	Detaylı Bir Şekilde Almışlardır \$ Frekans Yüzde(%)	Kısmen Almışlardır Frekans Yüzde(%)	Almalarına Gerek Yoktur Frekans Yüzde(%)	Kruskal-Wallis 1-Way Anova Ön. Düzeyi
Genel İşletme	25 (64,1)	13 (33,3)	1 (2,6)	0,341
Davranış Bilimleri	23 (59,0)	16 (41,0)	-	0,375
Yönetim ve Organizasyon	30 (76,9)	9 (23,1)	-	0,732
Örgütsel Davranış	14 (35,9)	20 (51,3)	5 (12,,8)	0,587
İnsan Kaynakları Yönetimi	25 (64,1)	13 (33,3)	1 (2,6)	0,086
Halkla İlişkiler	12 (30,8)	22 (56,4)	5 (12,8)	0,588
Yönetimin Güncel Konuları	16 (41,0)	21 (53,8)	2 (5,1)	0,417
İşletme Politikaları	18 (46,2)	19 (48,7)	2 (5,1)	0,197
Organizasyon Teorileri	14 (35,9)	25 (64,1)	-	0,311
Stratejik Yönetim	24 (61,5)	15 (38,5)	-	0,211
Örgüt Geliştirme	15 (38,5)	13 (33,3)	11 (28,2)	0,168
İletişim	30 (76,9)	9 (23,1)	-	0,197
Verimlilik	27 (69,2)	12 (30,8)	-	0,126
Uluslar arası Yönetim	9 (23,1)	25 (64,1)	5 (12,8)	0,267
Girişimcilik	16 (41,0)	17 (43,6)	6 (15,4)	0,086
Toplam Kalite Yönetimi	26 (66,7)	11 (28,2)	2 (5,1)	0,177
İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk	21 (53,8)	15 (38,5)	3 (7,7)	0,179
Yönetim Psikolojisi	22 (56,4)	17 (43,6)	-	0,032

Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere, işletme yöneticilerinin %76,9'u Yönetim ve Organizasyon ve İletişim, %69,2'si Verimlilik, %66,7'si Toplam Kalite Yönetimi, %64,1'i Genel İşletme ve İnsan Kaynakları Yönetimi, %61,5'i Stratejik Yönetim, %59,0'ı Davranış Bilimleri, %56,4'ü Yönetim Psikolojisi, %53,8'i İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, %46,2'si İşletme Politikaları, %41,0'ı Yönetimin Güncel Konuları ve Girişimcilik, %38,5'i Örgüt Geliştirme, %35,9'u Organizasyon Teorileri ve Örgütsel Davranış, %30,8'i Halkla İlişkiler, %23,1'i Uluslararası Yönetim derslerini, idari alanda istihdam etmek isteyecekleri

kişilerin üniversite eğitimi sırasında mutlak surette *detaylı bir şekilde almaları gerektiğini* ifade etmişlerdir. Ayrıca, işletme yöneticilerinin %64,1'i Organizasyon Teorileri ve Uluslararası Yönetim, %56,4'ü Halkla İlişkiler, %53,8'i Yönetimin Güncel Konuları, %51,3'ü Örgütsel Davranış, %48,7'si İşletme Politikaları, %43,6'sı Girişimcilik ve Yönetim Psikolojisi, %41,0'ı Davranış Bilimleri, %38,5'i İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk ve Stratejik Yönetim, %33,3'ü Genel İşletme; İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgüt Geliştirme, %30,8'i Verimlilik, %28,2'si Toplam Kalite Yönetimi, %23,1'i Yönetim ve Organizasyon ve İletişim derslerini kişilerin (yönetici adaylarının) *kısmen de olsa almaları gerektiğini* belirtmişlerdir.

Bununla birlikte, işletme yöneticilerinin %28,2'si Örgüt Geliştirme, %15,4'ü Girişimcilik, %12,8'i Örgütsel Davranış; Halkla İlişkiler ve Uluslararası Yönetim, %7,7'si İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, %5,1'i Yönetimin Güncel Konuları; İşletme Politikaları ve Toplam Kalite Yönetimi, %2,6'sı Genel İşletme ve İnsan Kaynakları Yönetimi derslerini üniversite eğitimi sırasında kişilerin (yönetici adaylarının) *almalarına gerek olmadığını da* ifade etmişlerdir. Küreselleşen bir dünyada, kalitenin, insan kaynaklarının, ilişki ve iletişimin, girişimciliğin ve uluslararası faaliyetlerin önem kazandığı bir ortamda bu oranlar çok dikkat çekicidir.

Bunlara ek olarak, Tablo 6'nın son sütununda sunulan Anova testi sonuçları, 0,05'lik önemlilik düzeyinde, işletmelerin üniversitelerden yönetim ve organizasyon derslerinin verilme düzeyleri konusundaki taleplerinde sektörlere göre, Yönetim Psikolojisi dersi dışında (önemlilik düzeyi: 0,032) bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Frekans tablosunun detaylı analizi gıda ve tekstil sektörünün diğer sektörlerle oranla, yönetim psikolojisi dersinin daha detaylı olarak verilmesini istediklerini göstermektedir.

İşletme yöneticilerine, idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerin üniversitede yönetim ve organizasyon eğitimi sırasında hangi yönetim ve organizasyon derslerini ve hangi düzeyde almaları gerektiği sorusunun yanı sıra, bu derslere ait konuları veya içerikleri de hangi düzeyde almaları gerektiği sorusu da yöneltilmiştir. Verilen cevapların dağılımı Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7'de de görüldüğü gibi, işletme yöneticilerinin %76,9'u zaman yönetimi ve takım yönetimi, %74,4'ü liderlik, %69,2'si, toplam kalite yönetimi; yönetimin fonksiyonları, yönetim ve yönetici geliştirme, %66,7'si karar verme, %61,5'i motivasyon ve vizyon yönetimi ve vizyona dayalı liderlik, %59,0'ı yönetime katılma, %56,4'ü eğitim ve geliştirme, %53,8'i algılama; kariyer yönetimi, teknoloji ve yenilik yönetimi, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk ve açık yönetim, %51,3'ü disiplin ve örgüt kültürü, %48,7'si iş ve personel uyumu ve personel güçlendirme %46,2'si değişim yönetimi ve kaizen(sürekli iyileştirme), %43,6'sı duygusal zeka ve kişilik, %41,0'ı organizasyon teorileri; haberleşme, kıyaslama, dış kaynaklardan yararlanma, değişim mühendisliği ve uluslar arası insan kaynakları yönetimi, %38,5'i bilgiye dayalı organizasyonlar, örgüt geliştirme ve insan kaynağını seçmede kullanılacak testler, %35, 9'u öğrenen

organizasyonlar, gruplar ve kurumsallaşma, %33,3'ü küreselleşme ve çatışma, %30,8'i ücretlendirme, yönetim bilgi sistemleri, küçülme(downsizing) ve kademe azaltma, sıfır hiyerarşi ve yalın organizasyon, %28,2'si disiplin, şikayet ve stres, %25,6'sı yönetici eskimesi %23,1 yönetsel yetke, %20,5'i özgeçmiş(CV) hazırlama, ergonomi ve halkla ilişkiler, %12,8'i yeşil yönetim, %7,7'si esnek çalışma saatleri, %5,1'i sanal organizasyonlar konularını. idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerin yönetim ve organizasyon eğitimi sırasında *detaylı bir şekilde almaları gerektiğini* belirtmişlerdir.

Bununla birlikte, işletme yöneticilerinin %66,7'si ergonomi, %64,1'i öğrenen organizasyon ve halkla ilişkiler, %61,5'i kurumsallaşma, %59,0'ı sanal organizasyonlar ve yönetim bilgi sistemleri, %56,4'ü organizasyon teorileri ve küreselleşme, %53,8'i esnek çalışma saatleri ve sıfır hiyerarşi ve yalın organizasyon, %51,3'ü değişim mühendisliği, kıyaslama, yönetsel yetke, insan kaynağını seçmede kullanılacak testler, %48,7'si haberleşme, %46,2'si ücretlendirme, stres ve küçülme(dowsizing) ve kademe azaltma, %43,6'sı dış kaynaklardan yararlanma, bilgiye dayalı organizasyonlar, yeşil yönetim ve özgeçmiş ve (CV) hazırlama, %41,0'ı çatışma, değişim yönetimi, kişilik, örgüt kültürü, teknoloji ve yenilik yönetimi, disiplin, şikayet, %38,5'i duygusal zeka, algılama, personel güçlendirme, kriz yönetimi ve açık yönetim ve gruplar, %35,9'u eğitim ve geliştirme, kaizen(sürekli iyileştirme), yönetici eskimesi, motivasyon, iş ve personel uyumu, %33,3'ü karar verme, kariyer yönetimi, uluslar arası insan kaynakları yönetimi, %30,8'i örgüt geliştirme. %28,2'si vizyon yönetimi ve vizyona dayalı liderlik, yönetimin fonksiyonları ve disiplin, %23,1'i liderlik ve zaman yönetimi, %25,6'sı yönetime katılma, yönetim ve yönetici geliştirme, %17,9'u takım yönetimi ve toplam kalite yönetimi konularının idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerin tarafından *kısmen de olsa alınması gerektiğini* ifade etmişlerdir.

Tablo 7: İşletme Yöneticilerinin İdari Alanda İstihdam Etmek İsteyecekleri Kişilerin Üniversite Eğitimi Sırasında Yönetim ve Organizasyon Konularını Alma Düzeylerinin Dağılımı

Yönetim ve Organizasyon Konuları	Detaylı Bir Şekilde Almalıdırlar Frekans (%)	Kısmen Almalıdırlar Frekans (%)	Almalarına Gerek Yoktur Frekans (%)	Boş Frekans (%)	Kruskal-Wallis 1-Way Anova Ön. Düzeyi
Yönetimin fonksiyonları	27 (69,2)	11 (28,2)	-	1 (2,6)	0,719
Organizasyon teorileri	16 (41,0)	22 (56,4)	-	1 (2,6)	0,049
Kurumsallaşma	14 (35,9)	24 (61,5)	-	1 (2,6)	0,509
Karar verme	26 (66,7)	13 (33,3)	-	-	0,566
Haberleşme	16 (41,0)	19 (48,7)	3 (7,7)	1 (2,6)	0,358
Gruplar	14 (35,9)	15 (38,5)	6 (15,4)	4 (10,3)	0,654
Motivasyon	24 (61,5)	14 (35,9)	-	1 (2,6)	0,950
Çatışma	13 (33,3)	16 (41,0)	7 (17,9)	3 (7,7)	0,201
Stres	11 (28,2)	18 (46,2)	7 (17,9)	3 (7,7)	0,070
Liderlik	29 (74,4)	9 (23,1)	1 (2,6)	-	0,001
Disiplin	20 (51,3)	11 (28,2)	5 (12,8)	3 (7,7)	0,036
Yöneltilmiş yetke	9 (23,1)	20 (51,3)	4 (10,3)	6 (15,4)	0,252
Değişim yönetimi	18 (46,2)	16 (41,0)	3 (7,7)	2 (5,1)	0,244
Personel güçlendirme (empowerment)	19 (48,7)	15 (38,5)	3 (7,7)	2 (5,1)	0,739
Zaman yönetimi	30 (76,9)	9 (23,1)	-	-	0,293
Esnek çalışma saatleri	3 (7,7)	21 (53,8)	11 (28,2)	4 (10,3)	0,970
Dış kaynaklardan yararlanma	16 (41,0)	17 (43,6)	3 (7,7)	3 (7,7)	0,054
Değişim mühendisliği	16 (41,0)	20 (51,3)	2 (5,1)	1 (2,6)	0,761
Yeşil yönetim	5 (12,8)	17 (43,6)	9 (23,1)	8 (20,5)	0,795
Yönetime katılma	23 (59,0)	10 (25,6)	5 (12,8)	1 (2,6)	0,978
Öğrenen organizasyonlar	14 (35,9)	25 (64,1)	-	-	0,008
Bilgiye dayalı organizasyonlar	15 (38,5)	17 (43,6)	4 (10,3)	3 (7,7)	0,120
Yönetim bilgi sistemleri	12 (30,8)	23 (59,0)	2 (5,1)	2 (5,1)	0,246
Kültürleşme(downszing) ve Kademe azaltma	12 (30,8)	18 (46,2)	5 (12,8)	4 (10,3)	0,385
Algılamaya	21 (53,8)	15 (38,5)	3 (7,7)	-	0,755
Kişilik	17 (43,6)	16 (41,0)	5 (12,8)	1 (2,6)	0,469
Örgüt kültürü	20 (51,3)	16 (41,0)	3 (7,7)	-	0,365
İş ile Personel uyumu	19 (48,7)	14 (35,9)	4 (10,3)	2 (5,1)	0,326
Takım Yönetimi	30 (76,9)	7 (17,9)	1 (2,6)	1 (2,6)	0,050
Örgüt gelişimine	15 (38,5)	12 (30,8)	9 (23,1)	3 (7,7)	0,060
Yönetim ve yönetici geliştirme	27 (69,2)	10 (25,6)	1 (2,6)	1 (2,6)	0,653
Duygusal zeka	17 (43,6)	15 (38,5)	5 (12,8)	2 (5,1)	0,050
Kariyer yönetimi	21 (53,8)	13 (33,3)	5 (12,8)	-	0,063
Özgeçmiş (cv) hazırlama	8 (20,5)	17 (43,6)	12 (30,8)	2 (5,1)	0,704
Ergonomi	8 (20,5)	26 (66,7)	2 (5,1)	-	0,021
Halkla ilişkiler	8 (20,5)	25 (64,1)	6 (15,4)	-	0,491
Küreselleşme	13 (33,3)	22 (56,4)	4 (10,3)	-	0,407
Yönetici eskimesi	10 (25,6)	14 (35,9)	11 (28,2)	4 (10,3)	0,782
Vizyon yönetimi ve vizyona dayalı liderlik	24 (61,5)	11 (28,2)	2 (5,1)	2 (5,1)	0,548
Kıv yönetimi	22 (56,4)	15 (38,5)	2 (5,1)	-	0,273
Teknoloji ve yenilik yönetimi	21 (53,8)	16 (41,0)	2 (5,1)	-	0,039
Karzen (sürekliliği iyileştirme)	18 (46,2)	14 (35,9)	3 (7,7)	4 (10,3)	0,751
Toplam kalite yönetimi	27 (69,2)	7 (17,9)	3 (7,7)	2 (5,1)	0,433
İş ahlakı ve sosyal sorumluluk	21 (53,8)	16 (41,0)	2 (5,1)	-	0,009
Sıfır hiyerarşi ve yalın organizasyon	12 (30,8)	21 (53,8)	3 (7,7)	3 (7,7)	0,419
Açık yönetim	21 (53,8)	15 (38,5)	1 (2,6)	2 (5,1)	0,144
Girişimcilik	15 (38,5)	16 (41,0)	6 (15,4)	2 (5,1)	0,179
Ücretlendirme	12 (30,8)	18 (46,2)	9 (23,1)	-	0,465
İnsan Kaynağını Seçmede Kullanılacak Testler	15 (38,5)	20 (51,3)	2 (5,1)	2 (5,1)	0,174
Disiplin, Şikayet	11 (28,2)	16 (41,0)	9 (23,1)	3 (7,7)	0,969
Eğitim ve Geliştirme	22 (56,4)	14 (35,9)	3 (7,7)	-	0,065
Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi	16 (41,0)	13 (33,3)	6 (15,4)	4 (10,3)	0,322

Ayrıca, işletme yöneticilerinin %30,8'i özgeçmiş(CV) hazırlama, %28,2'si yönetici eskimesi ve esnek çalışma saatleri, %25,1'i yeşil yönetim, örgüt geliştirme, ücretlendirme ve disiplin, şikayet, %20,5'i sanal organizasyonlar, %17,9'u çatışma ve stres, %15,4'ü halkla ilişkiler, girişimcilik ve uluslararası insan kaynakları yönetimi, %12,8'i duygusal zeka, kariyer yönetimi, disiplin, küçülme(downsizing) ve kademe azaltma, yönetime katılma ve kişilik, %10,3'ü yönetsel yetke, bilgiye dayalı organizasyonlar, iş ve personel uyumu, küreselleşme, %7,7'si kaizen(sürekli iyileştirme), sıfır hiyerarşi ve yalın organizasyon, toplam kalite yönetimi, eğitim ve geliştirme, haberleşme, değişim yönetimi, personel güçlendirme, dış kaynaklardan yararlanma, algılama ve örgüt kültürü, %5,1'i iş ahlakı ve sosyal sorumluluk, teknoloji ve yenilik yönetimi, kriz yönetimi, vizyon yönetimi ve vizyona dayalı liderlik, ergonomi, yönetim bilgi sistemleri ve değişim mühendisliği, %2,6'sı açık yönetim, liderlik, kıyaslama, takım yönetimi, yönetim ve yönetici geliştirme konularını üniversite eğitimi sırasında kişilerin *almalarına gerek olmadığını* ifade etmişlerdir.

İşletme yöneticilerinin %20,5'i yeşil yönetim, %15,4'ü sanal organizasyonlar ve yönetsel yetke, %10,3'ü gruplar, esnek çalışma saatleri, yönetici eskimesi ve uluslararası insan kaynakları yönetimi, %7,7'si çatışma, stres, disiplin, dış kaynaklardan yararlanma, bilgiye dayalı organizasyonlar, örgüt geliştirme, sıfır hiyerarşi ve yalın organizasyonlar konularını üniversite eğitimi sırasında kişilerin *alıp almamalarının gerekliliği konusunda tercihlerini belirtmekten kaçınmışlardır*.

Bunlara ek olarak, Tablo 7'nin son sütununda sunulan Anova testi sonuçları, 0,05'lik önemlilik düzeyinde, işletmelerin üniversitelerden Yönetim ve Organizasyon konularının verilme düzeyleri hakkındaki taleplerinde sektörler göre, Disiplin(önemlilik düzeyi: 0,036), Ergonomi(önemlilik düzeyi: 0,021), İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk (önemlilik düzeyi: 0,009), Liderlik(önemlilik düzeyi: 0,001), Organizasyon Teorileri (önemlilik düzeyi: 0,049), Öğrenen Organizasyonlar(önemlilik düzeyi: 0,008) ve Teknoloji ve Yenilik Yönetimi (önemlilik düzeyi: 0,039) dışındaki konularda bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Konuların talep düzeyinin sektörler itibarıyla analizi bize tekstil sektöründe disiplin konusunun %80, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk konusunun %68, liderlik konusunun %100, organizasyon teorileri konusunun %58, öğrenen organizasyon konusunun %63 ve teknoloji ve yenilik yönetimi konusunun %58 oranla diğer sektörler göre daha detaylı olarak verilmesini talep ettiklerini göstermektedir. Bunun yanısıra, konuların talep düzeyinin sektörler itibarıyla analizi, tekstil sektöründe ergonomi konusunun %53 ve organizasyon teorileri konusunun %58 oranla kısmen verilmesini istediklerini göstermektedir.

IV. Sonuç

Günümüzde özel sektörün üniversite eğitimi almış işgücü talebi geçmişe kıyasla artmıştır. Bu talebin karşılanabilmesi için öncelikle üniversitelerin kendilerine çeki düzen vermeleri, üniversite eğitimini nicelik ve nitelik olarak geliştirmeleri ve iyileştirmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte, iş dünyasının ve ekonominin gereklerine uygun insan gücü yetiştirmeyi temel prensip olarak kabul etmelidirler. Çünkü, iş hayatı yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duymaktadır ve üniversite-sanayi işbirliğinin sorgulanmaya başladığı nokta da burasıdır. Bu amaçla, iş dünyasının talep ettiği nitelikteki işgücünün üniversitelerin eğitimi içerisinde yetiştirilmesi gerekmektedir. İş hayatının ihtiyaç duyduğu yetişmiş kişilerin eğitilmesi kadar, bu kişilerin işgücü piyasalarında amaçları ve özelliklerine uygun olarak yönlendirilmesinin ayrı bir önemi bulunmaktadır. Üniversitemizde, bilgi ağırlıklı, zaman içerisinde değişen ve gelişen teknolojilere ve yeni istihdam olanaklarına uyum sağlayabilecek, bilgi toplumu gereklerine uygun insan gücü yetiştirilmelidir. Bunun için de, üniversite ders programları ile işgücü piyasalarının yetişmiş eleman beklentilerinin aynı paralelde olması, uygulanabilirlik ve mesleki motivasyon açılarından şarttır. Nitekim, üniversitelerin eğitim kalitesi, hiç kuşkusuz mezun ettiği öğrencilerin piyasa talebi ve işlerindeki başarıları ile ölçülmektedir.

Herkesin bugün ortak görüşte olduğu nokta, ülkenin kalkınmasında bilgi ve teknoloji transferinin üniversitelerin üstlenmiş olduğu çok önemli bir rol olduğudur. Üniversite- sanayi işbirliği bu transferin sağlıklı gelişebilmesi için çok önemli bir koşuldur. Bu nedenle, üniversiteler, bunun sağlanması konusunda model geliştirmeye öncü olmalıdırlar. Üniversite-sanayi işbirliğinin etkinlik derecesi hizmet edilen işletmelerin gereksinimlerine ve bunları karşılayacak olan üniversite sisteminin kapasitesine bağlı olacaktır. Üniversiteler bünyelerinde oluşturacakları merkezler aracılığı ile sanayicilerle temas kurmaya çalışmalı, onların sorunları ile kalite kontrol, eğitim, AR-GE, danışmanlık gibi konularda ihtiyaç duyabilecekleri hizmetleri onlara sunmalıdırlar. Böylece sanayiye kendilerine çekmelidirler.

Üniversite ve sanayi arasında iyi bir işbirliğinin kurulmuş olması, o ülkenin hem üniversitelerinin hem de sanayisinin gelişmesi ve güçlenmesinde çok önemli rol oynar. Çünkü, herşeyden önce, işbirliği ile sanayiciler sorunlarını hazır beyin gücünden yararlanarak çözüme kavuşturma imkanı bulurlarken, üniversitemiz de o güne kadarki atıl kapasitelerini harekete geçirerek ülke ekonomisine katkıda bulunma fırsatını elde etmiş olacaklardır. Bunun yanı sıra, sanayiye vermiş oldukları bu hizmetler karşılığında elde edecekleri gelirlerle, çok pahalı olması nedeni ile alamadıkları modern laboratuvar ve atelye, makine, araç gereçleri alma şansına ve arzuladıkları araştırmaları rahatça yapma imkanına kavuşacaklardır (Kazu, 1994: 192).

Aşağıda gerek teoriden, gerekse araştırma sonuçlarından elde edilen veriler doğrultusunda birtakım görüş ve önerilere yer verilecektir.

- Öğrencilerin teorik bilgilerinin yanında, her öğrencinin üniversitedeki öğrenim süresi boyunca, ilgilendikleri alanda mutlaka işyerlerinde de belirli sürelerde staj görmelerinin sağlanması ve aynı zamanda da izlenmesi faydalı olacaktır. Öğrenciler, özellikle üniversite eğitimlerinin son dönemlerinde staj yapma imkanlarına sahip olabilselerse, pratik yapmış olmaları nedeni ile iş dünyasında daha fazla talep görebileceklerdir. Bu konuda başta hocalar ve üniversitenin öğrencilere yardımcı olmaları gerekmektedir. Üniversitenin bulunduğu ildeki büyük işletmelerle ilgili birimlerin bağlantılı olarak çalışması hem mezunları onlara tanıttık, hem de ileride onlar için iş imkanları yaratılabilecektir.
- Üniversitelerde verilen eğitimin iş dünyasının taleplerini de dikkate alarak dil eğitimi ile de desteklenmesi gerekmektedir. Bugün iş dünyasının mezun öğrencilerden en çok talep ettiği 2 özellik bilgisayar kullanabilme ve en az bir yabancı dildir. Bazı mezun öğrenciler, bilgisayarı ilk kez işyerlerinde kullanmaya başlamaktadırlar. Bu nedenle, üniversitelerin ilgili bölümlerinde gerekli alt yapının oluşturulması gerekmektedir.
- Öğrencilere üniversite eğitimi esnasında uygulamaya dayalı ödevler verilip, bunları basit bir tez halinde hazırlamaları sağlanmalıdır. Böylece öğrenci araştırmaya yöneltilecek ve hem araştırma tekniklerini hem de yazım tekniklerini öğrenecektir. Sonuçta, uygulamaya dayalı bir ödev hazırladığı için öğrenci tecrübe kazanacaktır.
- Üniversitelerde verilen yönetim ve organizasyon eğitimi daha çok teorik bazda olup, işletmelerin taleplerini yeterince karşılayamamaktadır. Teorik eğitimin, örnek olay çalışmaları veya uygulamalı programlar ile desteklenmesi gerekmektedir. Batı ülkelerinde işletmecilik okullarında öğretim amaçları içinde başarı ile uygulanan örnek olay metodu, ülkemizde de yavaş yavaş kullanılmaya başlanmıştır. Ancak henüz yeterli düzeylere ulaşamamıştır. İşletme yönetimi dalında lisans ve lisansüstü öğretimde temel işletme konuları incelenirken, öğrencilerin karar verme yeteneklerinin artırılması için, gerçek iş hayatı ile ilgili olaylar üzerinde durulmalıdır. Böylece, teorik öğretim ile iş hayatı arasında bir köprü kurularak, öğrencilere kitaplardan öğrendiklerini gerçek iş hayatında karşılaşılan durumlara nasıl uygulayabilecekleri gösterilmeli, böylece onların tahlil yeteneği de artırılmalıdır. Öğrenci, örnek olaya çözüm ararken, kendisini ne kadar ilgili yöneticinin yerine koyabilir, alaka duyar ve onun taşıdığı sorumluluğu duyabilirse, örnek olaydan sağlanan verim de o ölçüde fazla olacaktır. Öğrenciler, bilgiyi kullanan, yorumlayan ve ilgililere ileten

birer eleman olarak yetiştirilmelidir. Bu konuda, özellikle o dersle ilgili hocaya önemli sorumluluklar düşmektedir. Çünkü, böyle bir ortamı yaratacak olan hocanın kendisidir. Üniversitenin de, örnek olay çözümlerine yardımcı olabilecek laboratuvar, bilgisayar ve gerekli koşulların sağlanmasında öğretim üyesinin işini kolaylaştırması ve ona destek olması gerekmektedir.

- Üniversitelerimiz uygulamaya yönelmeli, teorik bilgiden çok işletmelerimize uygulamaya yönelik bilgiler sunabilmelidir. Yani, üniversitelerin piyasadaki gelişmelerden kopuk olmaması gerekmektedir
- Üniversitelerin yönetim ve organizasyon konularında, özellikle de yeni kavram ve tekniklerin işletmelere nasıl ve ne şekilde uygulanacakları konusunda, iş dünyasından gelen talepleri mümkün olan en kısa zaman içerisinde karşılamaları gerekmektedir. Aksi takdirde, işlerin yoğunluğunun bahane edilmesi ve taleplerin zamanında karşılanamaması durumunda taraflar arasında işbirliği sağlanamayacak, ilgili işletmeler bir daha üniversiteden talepte bulunmak yerine piyasada bu işi belki de yeterince uzman olmayan kuruluşlardan sağlayacaklardır. Bu hem eğitime gölge düşürecek, hem de işbirliğini zedeleyecektir.
- Ankete cevap veren yöneticilerin eğitim düzeyinin yüksek olması onların yeni gelişmelere ayak uydurabilecekleri, yönetim ve organizasyon alanındaki bazı gelişmeleri, yeni yöntem ve teknikleri öğrenip, işletmelerine uygulayabilecekleri anlamına gelebilir. Ancak, yöneticilerin yaş grupları dikkate alındığında ve büyük bir çoğunluğunun orta ve hatta daha ileri yaş grubunda oldukları görülmektedir. Bu yöneticiler üniversite mezunu olmalarına rağmen yaşları itibariyle genç yöneticilere göre yenilikleri takip edip işletmelerine uygulama konusunda geride kalabilirler. Bu nedenle, konularında yüksek lisans ve doktora yapan yöneticilerin ıstıhdan edilmesinin, son derece hızlı gelişen teknolojik yeniliklere uyum sağlama konusunda işletmelere avantaj sağlayacağı unutulmamalıdır. Böylece yöneticiler, yeni gelişmelere ayak uydurabilir, yönetim ve organizasyon alanındaki bazı gelişmeleri, yeni yöntem ve teknikleri öğrenip, işletmelerine daha kolay uygulayabilirler. Yönetim ve organizasyon eğitimi konusunda, üniversitelerde lisans üstü gece eğitimlerinin yapılması gerekmektedir. Böylece, gündüz çalışmak zorunda olan yöneticilerin lisans üstü eğitimi yapması sağlanacak ve onlarla işbirliği adımları atılacaktır. Ayrıca, teori ve uygulamada çalışanların bilgileri birleşerek, daha anlamlı bilgiler ortaya çıkarılabilecektir.

- Kalitenin, insan kaynaklarının, ilişki ve iletişimin, girişimciliğin. özellikle de uluslar arası faaliyetlerin geçmişe kıyasla daha da önem kazandığı günümüzde, araştırma sonuçlarına bakıldığında yöneticilerin bir kısmının örgüt geliştirme, girişimcilik, örgütsel davranış, halkla ilişkiler, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk, özellikle de uluslar arası yönetim ve toplam kalite yönetimi gibi dersleri idari alanda istihdam edecekleri elemanlarda kesinlikle aramadıklarını ifade etmeleri düşündürücüdür. İşletmenin uzun dönemli başarılarında, değişiklik ve yeniliklere uyum sağlamada. insan ilişkileri ile ayakta kalmada bu derslerin önemi göz ardı edilmemelidir.
- Ayrıca. bilgisayar ve internetin iş hayatında daha yoğun bir şekilde kullanılmaya başlandığı günümüzde, sanal organizasyon konusuna ve işletmelerin geleceğinde önemli bir rol oynayan vizyon yönetimi ve vizyona dayalı liderlik konularına bazı yöneticilerin yeterince önem vermediği de görülmektedir. Oysa ki, başarılarını uzun dönemli devam ettirebilen işletmelerin odaklanmaları gereken temel konulardan biri de budur. Geleceğe gidip, bugüne oradan bakabilmek, strateji ve taktiklerini ona göre belirleyebilmek ise her işletme yöneticisinin başarabildiği bir konu değildir. Özellikle çalışanların vizyonunun da liderin vizyonuna eklenebildiği işletmeler yani vizyonun paylaşıldığı işletmeler daha büyük başarılarla imza atabileceklerdir.
- Üniversitelerdeki bazı yüksek lisans ve özellikle doktora tezlerinin, işletmelerin karşılaştıkları yönetim ve organizasyon sorunlarının çözümüne yönelik olarak hazırlanması sağlanmalıdır. İşletmelerin de kendi personelelerini yönetim ve organizasyon alanında yüksek lisans ve doktora yapmak konusunda desteklemeleri gerekmektedir.
- Üniversitelerde, yönetim ve organizasyon konularında paneller, konferanslar ve seminerler düzenlenmeli ve bu toplantılara işletme yöneticilerini veya elemanlarını da çağırıp, bu deneyimli eleman veya yöneticilerin tecrübelerinden ve pratiğinden de yararlanılmalıdır. Ayrıca, anket sonuçları kadın yöneticilerden yeterince yararlanılmadığına işaret etmektedir. Kadın yöneticilerin yeniliklere daha açık ve girişimci özellikleri ve kendilerini son zamanlarda iş dünyasına kabul ettirebilme çabaları da düşünüldüğünde, işletmelerimizin kadın işgücü kaynağından yeterince yararlanması gerektiği açıktır. Kadın işgücünün bu farklı özelliği, üniversite-sanayi işbirliğini destekleyici ve bunu kolaylaştırıcı yönde kullanılabilir.
- Üniversitelerin, sanayi ile işbirliği yaparak onların ihtiyaçlarına uygun kaliteli eleman yetiştirmek için çağın gereklerine uygun olarak programlarında gerekli düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir.

İşletmeler ayrıca, hizmet içi eğitim kapsamında, üniversitelerin bilgi ve birikimlerinden faydalanmalıdırlar. Ankete katılan yöneticilerin “Üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon dersleri üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmelidir” yargısına verdikleri cevap oldukça dikkat çekicidir. Çünkü bu oran, yöneticilerin bazılarının üniversite-sanayi işbirliğinin gerekliliği konusunda tereddütlerinin olduğuna işaret etmektedir. Yine de işletme yöneticilerinin büyük bir kısmı yönetim ve organizasyon derslerinin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi konusunda üniversitelerle işbirliğine hazır olduklarını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, böyle bir işbirliğinin hem işletmeler hem de üniversiteler için yararlı olacağı kanaatinde idirler.

- İşletmelerin de üniversitelerin talep ve beklentilerini cevap vermeleri, onlara destek olmaları gerekmektedir. Üniversitelerin uygulamaya yönelik çalışmalar yapabilmesi için gerekli ortam ve imkanlar işletmelerimiz tarafından sağlanmalıdır. Ayrıca, staj konusunda da öğrencilerimize destek olmalıdırlar. İşletmelerin de yapabildikleri ölçülerde mezun öğrencilere modern staj ve iş imkanları yaratmaları gerekmektedir. İşletmeler bilgilerini bir sır gibi saklamayı da bırakmalıdırlar.
- Sürekli eğitimin, danışmanlığın, araştırmaya dayalı teknoloji transferi faaliyetlerinin üniversite-sanayi işbirliğinde önemli araçlar olduğu unutulmamalıdır. Üniversite-sanayi işbirliği ancak, üniversitelerin kendi işlevleri ve ana hedefleri arasında “topluma hizmet” ilkesini öncelikli bir konumda gördükleri zaman beklenen işbirliği eylemine dönüşebilecektir. Kişilerin ek gelir sağlama çabalarını veya sanayi kuruluşlarının maliyeti düşük rutin danışmanlık hizmeti isteklerini sanayi ile işbirliği olarak görmek, konuyu dünyadaki konumundan uzaklaştırmak anlamına gelmektedir (Arpaçay, 2001: 16).
- Bugünkü modern sanayi işletmelerinin en önemli ihtiyacı modern işletmecilikle ilgili yeni bilgi ve teknolojilerin üretilmesi, bunun ilgili personele öğretilip uygulanması ve eskiyen bilgi ve teknolojilerin yenilenmesidir. Günümüzde bilimsel buluş ve yenilikler oldukça geniş boyutlara erişmiş olup, bunların uygulamaya aktarılması eskisine oranla çok daha yaygın hale gelmiştir. Bu teknolojik ve bilimsel gelişmelerden sanayi kesiminin yararlanması zaruri bir ihtiyaç olup, bu zaruret üniversite-sanayi işbirliğini gerektirmektedir (Özgen, 1992: 2). Bir çok üniversitenin fizik mekan olarak yetersizliğinin işbirliğini engellemesi nedeni ile, özellikle bu işbirliğinin gerçekleştirilebileceği özel mekanların başka bir ifade ile teknoparkların oluşturulması gerekmektedir. Teknoparklar olarak bilinen bilim ve ileri teknoloji parkları, yeni ve ileri teknoloji üreten

firmaları, belirli koşullar altında ve üniversitelerin yardımıyla teknik olarak destekleyen organize araştırma siteleridir. Teknoparklar, bilim ve teknoloji ihtiyacını karşılayan aracı kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknoparklar, üniversite ve sanayinin işbirliği içinde olduğu, yeni ve ileri teknoloji üretme amacına yönelik olarak, işletmelere teknik, idari hizmet ve yönetim ve işletme becerisini kiralayan ticari kuruluşlardır. Teknoparkların hedefleri içerisinde (Doğan, 1997: 24-25): Teknolojide yeni fikir ve buluşlar geliştirebilen küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmasını ve gelişmesini teşvik etmek; ülkede ileri teknolojiye dayalı firmaların kurulup gelişmesini sağlamak; ileri teknolojiye dayalı firmalar ile, üniversiteler arasında karşılıklı menfaat ilişkisi bağı kurup, çift yönlü bilgi trafiğini geliştirmek; üniversitelerin uygulamaya dönük çalışmasına imkan hazırlamak; üniversitelerdeki araştırma geliştirmelerin en kısa sürede üretime dönüşmesine, ülkeye, çevreye, insanlığa fayda sağlamasına imkan hazırlamak; üniversitelerin prestijini yükseltmek, eğitim imkanlarını artırmak, üniversite öğretim üyeleri ve öğrenciler için iş imkanları hazırlamak sayılabilir. Dolayısıyla, teknoparklarla gelen yaşam modeli sayesinde, yerli ve yabancı akademisyenler, teknolojik bilgi ve buluş sahibi uzmanlar, iş hayatını meydana getiren kişi ve kuruluşlarla biraraya gelerek ekonomiye güç kazandırabilmektedir. Tüm bu yararları düşünüldüğünde, her üniversite bir teknopark açılmasının ve bunun altyapısının hazırlanmasının üniversite-sanayi işbirliğine önemli ölçüde katkılarının olacağı söylenebilir.

- Üniversiteler, sadece teknolojik buluşlarla yetinmeyip, iş hayatının ihtiyacı olabilecek yönetsel ve organizasyonel araştırmalara da yer vermelidir.
- Üniversitelerin müfredat programlarına üniversite-sanayi işbirliği dersi konulmalıdır.

Kaynaklar

- Anahtar Dergisi(1996), “Türkiye Bilimler Akademisi’nce ‘Nasıl Bir Üniversite Mezunu İstiyoruz?’ Konferansı Düzenlendi”, *Anahtar Dergisi*, MPM Yayını, Yıl: 8, Sayı: 87, Mart.
- Arpaçay, E.(2001), “Üniversite-Sanayi İşbirliği Yetersiz”, *Dünya Gazetesi*, 27 Mart, Salı.
- Doğan, S.(1997), “Geleceğin Bilgi Toplumunun İşletme Tipleri: Teknoparklar”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı: 214, Ağustos.
- Erdoğan, G. ve İ. Y. Kazu(1993), “Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Elazığ Örneği”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 2.
- Göktepe, M.(1997), “Bilgi Toplumuna Doğru: Üniversite-Sanayi İşbirliği”, *Anahtar Dergisi*, MPM Yayını, Yıl: 9, Sayı: 108, Aralık.

- Kazu, H.(1994), “Üniversite-Sanayi İşbirliği (F. Ü. Teknik Eğitim Fakültesi Örneği)”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1-2.
- Korukoğlu, A.(1998), “İşletmelerde Muhasebe Eğitimi ve Üniversitelerle İşbirliği”, *D.E. Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 2.
- Külahçı, M. ve M. Gürol(1995), “Üniversite-Sanayi İşbirliği Politikasının Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 4.
- Moser, C.E. and G. Kalton(1979), *Survey Methods in Social Investigation* (3`rd. Ed.), Darmouth Publishing Co. Ltd., UK.
- Nakip, M. ve A. Akdoğan(1999), “Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Tarafların Algılamaları ve Beklentileri(Kayseri’de Bir Uygulama)”, *Kayseri Ticaret Odası*. Yayın No: 26, Kayseri.
- Norusis, M. J.(1995), *SPSS 6.1 Guide to Data Analysis*, Prentice-Hall Englewood Cliffs, NJ.
- Özgen, H. (1992), “Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesine ilişkin Bir Yaklaşım”, *İşletme Yönetiminde Güncel Konular-1*, Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Yayın No: 1, Adana.
- Standart Dergisi (1988), “Enformasyon Çağı”, *Standart Dergisi*, Yıl: 27. Sayı: 317, Mayıs.